



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE
PSICOLOGIA**

**“PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO DE
ACOSO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA ENTIDAD
GUBERNAMENTAL CHIMBOTE”.**

AUTORA:

Narro Pérez, Katherine Lizet

ASESOR:

Dr. Martín Noé Grijalva

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrico

Nuevo Chimbote - PERÚ

2017

PAGINA DEL JURADO

.....

Dr. Martin Noe Grijalva

Presidente

.....

Mg. Monica Gonzales Moreno

Secretaria

.....

Dr. Gino Reyes Baca

Vocal

DEDICATORIA

Quiero dedicarle este trabajo a Dios que me ha dado la vida y fortaleza, a mis Padres por estar ahí cuando más los necesité; en especial a mi madre por su ayuda y constante cooperación.

También se lo dedico este trabajo a nuestra profesora Teresita Aldave Herrera, por su constante apoyo y por brindarnos sus conocimientos y experiencias.

AGRADECIMIENTO

Primero y antes que nada, dar gracias a Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante el periodo de estudio.

Agradecer hoy y siempre a mi familia por el esfuerzo realizado por ellos. El apoyo en mis estudios, de ser así no hubiese sido posible. A mi madre y demás familiares ya que me brindan el apoyo, alegría y me dan la fortaleza necesaria para seguir adelante.

Un agradecimiento especial a mi asesora de Practicas Pre Profesionales IV por su inmensa paciencia y dedicación hacia mi persona y sobre todo por enseñarme a valorar mis estudios y superarme cada día.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Katherine Lizet Narro Pérez , estudiante de la **Facultad De Humanidades de la Escuela Académico Profesional de Psicología** de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 70180469, con la tesis titulada “PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO DE ACOSO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA ENTIDAD GUBERNAMENTAL CHIMBOTE ”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chimbote 30 de Setiembre del 2017

.....

Katherine Lizet Narro Pérez

DNI N° 70180469

PRESENTACION

Yo Katherine Lizet Narro Perez con DNI N° 70180469, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

De tal manera, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se muestran en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal forma asumo la responsabilidad que concierna ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, 30 de Setiembre del 2017

INDICE

| | |
|--|-----|
| PAGINA DEL JURADO | ii |
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD | v |
| PRESENTACION | vi |
| RESUMEN | ix |
| ABSTRACT | x |
| I. INTRODUCCION | 11 |
| 1.2 Trabajos Previos: | 13 |
| 1.3 Teorías relacionadas al tema: | 14 |
| 1.4 Formulación Del Problema: | 19 |
| 1.5 Justificación Del Estudio: | 19 |
| 1.6 Objetivos | 20 |
| II. METODO | 20 |
| 2.1 Tipo de investigación | 20 |
| 2.2 Variables de Operacionalización | 21 |
| 2.3 Población y Muestra | 22 |
| 2.4 Técnicas de instrumento de recolección de datos: | 23 |
| 2.5 Métodos de análisis de datos | 24 |
| 2.6 Aspectos éticos | 25 |
| III. RESULTADOS | 26 |
| IV. DISCUSION | 32 |
| V. CONCLUSIONES | 35 |
| VI. RECOMENDACIONES | 36 |
| VII.REFERENCIAS: | 37 |
| ANEXO | 41 |

INDICE POR TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1: <i>Correlación ítem-test de la escala de Cisneros..</i> | 26 |
| Tabla 2: <i>Alfa de Cronbach de la escala de Cisneros y sus dimensiones.</i> | 27 |
| Tabla 3: <i>Alfa de Cronbach de la escala de Cisneros</i> | 28 |
| Tabla 4: <i>Cargas Factoriales de las variables observadas</i> | 30 |
| Tabla 5: <i>Índices de ajuste para el modelo de la escala de Cisneros.</i> | 31 |

RESUMEN

La presente investigación tuvo como principal objetivo determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales en una muestra de 306 trabajadores de la Municipalidad de Chimbote, elegidos por estratos. Investigación de tipo tecnológico-psicométrico. Los resultados del estudio permitieron identificar las correlaciones ítem- test, manifestando que los valores para la correlación ítem – test, superaron el 0.30, Las comunalidades década ítem, después de la extracción son mayores que 0.7 lo que indica que los ítems están muy bien correlacionados con los factores. La más alta fue Restrictivo Personal. Se realizó, el análisis factorial confirmatorio, encontrándose correlación entre los ítems dentro de cada factor. Sin embargo, los índices de ajuste (RMR) obtuvieron un valor alto mayor a 0.56, probando que no existe un ajuste aceptable entre el modelo estimado y el modelo teórico, lo cual no confirmaría en su totalidad el modelo teórico Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales .Los resultados de confiabilidad se hallaron por el coeficiente de alfa de Cronbach, observándose que todas las dimensiones tienen un índice mayor a 0.81, demostrando que existen magnitudes muy altas de confiabilidad. Finalmente se obtuvieron normas percentilares generales en su mayoría de dimensiones.

Palabras Claves: Acoso Laboral, propiedades psicométricas, validez, confiabilidad, análisis factorial.

ABSTRACT

The main objective of the present investigation was to determine the psychometric properties of the Individual Questionnaire on Psychoterrorism, Denial, Stigmatization and Rejection in Social Organizations in a sample of 306 workers from the Municipality of Chimbote, elected by strata. Technological-psychometric research. The results of the study allowed the identification of the item-test correlations, indicating that the values for the item-test correlation exceeded 0.30. The item-level commonalities after extraction are greater than 0.7 indicating that the items are very well correlated With the factors. The highest was Personal Restrictive. The confirmatory factor analysis was performed, finding a correlation between the items within each factor. However, the adjustment indexes (RMR) obtained a high value higher than 0.56, proving that there is no acceptable fit between the estimated model and the theoretical model Individual Questionnaire on Psychoterrorism, Negation , Stigmatization and Rejection in Social Organizations. The results of reliability were found by Cronbach's alpha coefficient, observing that all dimensions have an index greater than 0.81, showing that there are very high magnitudes of reliability. Finally, general percentile standards were obtained, mostly in dimensions.

Keywords: Occupational harassment, psychometric properties, validity, reliability, factor analysis.

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad Problemática

En el país y en el mundo el acoso laboral se ha expandido en los últimos años se ha incrementado el porcentaje. Es por ello que se ha considerado como un problema social que causa mucha preocupación en las Organizaciones.

Las Organizaciones consideran mucho las relaciones en las cuales buscan la elaboración de las tareas entregadas, es decir las relaciones donde exista productividad. Sin embargo podríamos decir que el hecho de compartir varias horas en el trabajo de una u otra manera van a surgir relaciones ya sean amistosas, de noviazgo, así como de otras basadas en sentimientos como de envidia deseo de poder, ansia de figuración, dominación intimidación, etc. En consecuencia habrá un funcionamiento anormal en las organizaciones, que será discusiones y problemas personales (Hirigoyen, 2001)

Según la Organización Mundial de la Salud OMS (Aufelder, 2002) es el uso intencional de la fuerza física empleándola contra uno mismo, otra persona o conjunto. Lo cual tiene como finalidad causar daño de forma reiterada y como medio para resolver conflictos o situaciones similares. No es inherente o propia de los individuos, sino más bien un aprendizaje continuo de los modelos que impone la sociedad en la que actualmente vivimos. Un estudio realizado a nivel mundial revela que anualmente más de 1,6 millones de personas pierden la vida a causa de esta problemática, siendo así una de las primordiales causas de muerte en la sociedad percibida entre los 15 y los 44 años.

Para la identificación de la incidencia y prevalencia del Acoso Laboral, se han elaborado diversos instrumentos como Inventario de Acoso Laboral de Leyman (LIPT-60). Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido (CAPP), Inventario de CISNEROS, Cuestionario de Acoso Psicológico en el Trabajo (CAPT), los cuales han sido aplicados en diversos países y los resultados han proporcionado una información global, frecuencia intensidad y consecuencias de acoso psicológico en el Trabajo (Pando, 2006)

Cabe resaltar que existe una diferencias entre acoso laboral, violencia laboral y mobbing es por ello que refieren que el acoso laboral, tiene que ver mucho con el propósito que dure semanas, meses o incluso años en la que se perjudica a la víctima hasta molestarla por otro lado la violencia laboral tiene que ver mucho con la forma de cómo nos expresamos y referimos de la persona. (Rodríguez, 2010)

En investigaciones realizadas en Aptitus.com (2015, citado en Guerra, 2015) sobre la situación laboral de las mujeres en el Perú, revela que el 30% de peruanas sigue siendo víctimas de acoso en el trabajo, principalmente de discriminación (42%) y bullying laboral (39%), y, en menor medida, de hostigamiento sexual (19%). Dicho porcentaje de mujeres (en su mayoría de entre 24 y 35 años) carece de igualdad de oportunidades en su trabajo, haciendo evidente la preferencia por los hombres. Además, muchas son discriminadas por tener hijos, su color de piel o por estar embarazadas, por lo que al menos el 25% se vieron obligadas a renunciar.

Por otro lado se puede evidenciar que en donde se encuentra mayor riesgos sobre Acoso Laboral es: área de educación, salud, administración públicas, las cuales constituyen el Sector Público o del Estado esto tiene que ver con la participación de los trabajadores que tienen en el Sector Público mientras más información ya sea propia y específica se recolecta es mucho más provechoso y hay ciertas más posibilidades de poder ser víctima de Acoso laboral. Según Vartia (2003, citado en Franco, 2013).

Es por ello que los trabajadores del estado presentan características similares, como el tipo de contrato, las actividades que realizan, el tiempo que permanecen en el puesto de trabajo, como se mencionó anteriormente puede generar acoso la competitividad que tienen muchos por permanecer, beneficios que no están dispuestos a perder, ya que este sector no se escala por méritos propios, sino más bien por la preferencia de ciertas autoridades de la entidad

De esta forma se consideró importante una investigación en la Municipalidad de Chimbote, debido a que no existen investigaciones, cifras exactas, ni instrumentos adaptados a las características de esa población, o antecedentes que aborden el tema de acoso laboral o mobbing en esta entidad pública. Es por

ello, que el presente estudio estuvo centrado en obtener las propiedades psicométricas de éste último instrumento a la realidad Chimbotana y conjuntamente tener un instrumento válido y confiable para el uso de los profesionales en esta área dentro del contexto local.

1.2 Trabajos Previos:

La investigación que se realizó fue en la población de Henares con una muestra constituida por 1.303 trabajadores en activo mayores de 18 años pertenecientes a empresas y organismos públicos de diferentes categorías y formación. Dicha muestra está formada por transeúntes seleccionados incidentalmente en diversas poblaciones del entorno de Alcalá de Henares, El valor de la correlación de Spearman entre las puntuaciones obtenidas en las dos mitades fue de 0.92, que, ofrece una estimación de la fiabilidad de la escala de .96. La estimación de la fiabilidad proporcionada por el coeficiente alfa de Cronbach fue de 0.97, corroborando la alta fiabilidad del cuestionario, En la correlación ítem-test de la escala de Cisneros, se observa que estas correlaciones son mayores a 0.20 (adecuadas), al realizar el análisis factorial confirmatorio, se encontró que las cargas factoriales, en su mayoría son mayores que 0.20 (adecuados) es decir explican correctamente la escala de Cisneros con los datos de la muestra, sin embargo los ítems 1, 6, 18, 32, 36, 20, 16, 15. presentan menor carga factorial, entre 0.120 y 0.250 .(Piñuel, 2001)

Investigación sobre violencia en el entorno laboral" utilizando el Barómetro Cisneros. El Universo sobre el que se realizó el estudio fué la población trabajadora en activo de todos sectores de la zona del corredor del Henares. La muestra estuvo constituida por trabajadores en activo pertenecientes a empresas y organismos públicos de diferentes categorías, y formación. El número total de encuestas válidas fue de $n= 2410$.

Una encuesta realizada con una muestra representativa de 4.250 trabajadores pertenecientes a empresas y organismos públicos de diferentes categorías, y formación y de todos los sectores de actividad de la Comunidad de Madrid y fue desarrollado a instancias de la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid.

1.3 Teorías relacionadas al tema:

Análisis Histórico del Acoso Laboral:

Haciendo una revisión historia sobre nuestra variable a estudiar, identificamos que diversos autores han dado aportes importantes para el estudio del “acoso laboral” o “mobbing”; es así que Brodsky (1976, p. 18), en su obra titulada “El Trabajador Acosado” la describe por primera vez como el conjunto de agresiones que sufren las personas en el ambiente de trabajo así como cinco formas de agresión o acoso: “chivo expiatorio”, “insultos”, “uso de las fuerza física, “acoso sexual” y lo que él denomina “la táctica del date prisa”.

Para el psicólogo, Leyman (2002), describe el fenómeno de Acoso Laboral como una conducta hostil e intimidatoria, que se practica hacia la víctima o trabajador, que empieza desde una posición jerárquica o superior; o desde un grupo de iguales. Esta conducta hostil es reiterada y se vuelve persistente con el tiempo, llegando a utilizar métodos de influencias diversas que van, desde la infravaloración de las capacidades del trabajador, hasta su desbordamiento por asignación de tareas que son irrealizables, pasando por agresiones, llegando a la difamación o el trato humillante.

Definición:

Son pocos los estudios que se han realizado sobre este problema, es por ello que se presentan algunas definiciones para entender esta variable de estudio.

Acevedo (2001) define al acoso laboral como el establecimiento de comunicaciones no éticas, que generalmente van de un supervisor perverso hacia un subordinado perverso hacia un subordinado, este comportamiento se caracteriza por la repetición de conductas hostigadoras, técnicas de estabilización e intrigas hacia el trabajador, haciendo que este reaccione con graves problemas psicológicos duraderos , un proceso destructivo sutil, que puede llevar a la discapacidad permanente así como también a la muerte de la víctima .

Para el psicólogo, Leyman (2002) describe el fenómeno de Acoso Laboral como una conducta hostil e intimidatoria, que se practica hacia la víctima o trabajador, que empieza desde una posición jerárquica o superior; o desde un grupo de iguales. Esta conducta hostil es reiterada y se vuelve persistente con el tiempo, llegando a utilizar métodos de influencias diversas que van, desde la infravaloración de las capacidades del trabajador, hasta su desbordamiento por asignación de tareas que son irrealizables, pasando por agresiones, llegando a la difamación o el trato humillante.

Según Hirigoyen (2004) el acoso laboral es toda conducta abusiva que atenta, con frecuencia o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de un trabajador, poniendo en peligro su supuesto de trabajo o degradando el ambiente.

Sin embargo por fines del presente estudio psicométrico se adopta la definición dada por Piñuel y Zabala (2001) quienes la establecen como “continuo maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan cruelmente con él con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y su salida de la organización a través de diferentes procedimientos”.

Tipos de Acoso Laboral:

Existen diversos tipos de acoso laboral descritos por Piñuel (2001) describe primero al acoso laboral vertical descendente, ejecutado por un superior sobre una o más subordinados (Incidencia del 43%). De forma inversa y proporcional tenemos al acoso vertical ascendente, que es ejercido por uno o varios subordinados sobre aquella persona que tiene un rango jerárquico superior en la organización (Incidencia del 2.5%). Y finalmente el acoso horizontal ejecutado entre compañeros con el mismo rango jerárquico (Incidencia del 42%).

Durante el transcurso de sus investigaciones Piñuel identificó que en el lugar de trabajo, como en cualquier otro entorno social, se producen conflictos interpersonales. Habitualmente los conflictos se resuelven de forma adecuada; sin embargo el acoso laboral presenta a menudo una secuencia típica de cuatro fases que suele recurrir en los diferentes casos de hostigamiento. (Piñuel, 2001).

Fases del Acoso Laboral:

La primera fase la describe como *conflicto* ocurre cuando el conflicto interpersonal inicial puede ir evolucionando hacia un problema de mayor magnitud. La duración de esta primera fase acostumbra a ser corta y no percibe propiamente como acoso laboral.

En la *fase de estigmatización*, las conductas de hostigamiento hacia la víctima se instauran de forma permanente con la frecuencia como mínimo de una vez a la semana y con una duración en el tiempo de más de seis meses. La víctima que no comprende lo que está ocurriendo, en unos casos niega la realidad, en otros se culpa del conflicto y, en otros, las menos, se intenta revelar contra su situación. De cualquier modo, la indefensión de la víctima frente al acoso permite la prolongación de esta fase hasta su culminación, provocando el aislamiento de la víctima, la disminución de su autoestima y la aparición de la sintomatología ansioso depresiva (Piñuel y Zabala, 2006).

Como tercera fase tenemos la intervención de la organización, dado que el acoso laboral llega a afectar negativamente al funcionamiento de la empresa o institución. Alguna persona de la dirección (habitualmente un superior jerárquico o un representante del departamento de personal) interviene con el propósito inicial de solucionar el conflicto. Sin embargo, en este punto del proceso (quizá ya con más de seis meses o un año desde su inicio), el conflicto se personaliza y se tiende, por parte de los agentes externos, a considerar a la víctima como la responsable de los incidentes producidos, o en todo caso, la posible solución pasa por su persona y no por la del acosador.

La organización tiende a intervenir positivamente (cuando a través de la negociación se le generan alternativas al trabajador y se llega a un acuerdo para la resolución del problema y se permite un cambio de puesto, si fuera necesario, se fomenta la participación y el diálogo, se especifican las funciones y tareas, y se establecen adecuados canales de comunicación formal). Sin embargo se evidencia una intervención negativa, cuando la gestión del problema por parte de los superiores incrementa la escalada del conflicto; negando el mismo o implicándose en la estigmatización de la persona acosada.

Como última *fase de expulsión o marginación*, la prolongación del proceso de acoso laboral tiende a incrementar su sentimiento de culpabilidad y conlleva un deterioro de la salud de la persona acosada, que se concreta en una secuencia repetida de bajas y reincorporaciones que aumenta la estigmatización del acosado frente a la empresa que dispone de más argumentos para responsabilizar del conflicto a los problemas psicológicos de la víctima. En este punto, la definitiva resolución del conflicto significa habitualmente algún tipo de 'expulsión' de la víctima de su puesto de trabajo o incluso del mercado de trabajo.

Características del Acoso Laboral:

Según Piñuel (2010) son características habituales en el acoso laboral las siguientes:

- Gritar o insultar a la Víctima asimismo brindarles trabajos a corto plazo con la intención de que se le haga difícil el poder cumplir con las tareas brindadas.
- Aislarle de los demás compañeros de la oficina fingiendo y hablando como si no existiera de manera física en la organización.
- Calumniar dentro de la Organización chismes y calumnias que afecten su imagen antes los compañeros de trabajo y la empresa.
- No valorar el sacrificio que realiza dentro de la Organización y por el contrario juzgar las opiniones, ideas y sugerencias que este puede aportar.
- Rechazar los éxitos y asignar a otros compañeros de trabajo sus triunfos realizados.
- Brindarle funciones que no les corresponde con la finalidad de los trabajadores se cansen y sean ellos mismo los que pidan la renuncia
- No valorar el esfuerzo realizado por los colaboradores rechazando realizar una evaluación de su trabajo
- Cercar líneas de carreras realizando de manera intencional cierta demora en cuanto a las capacitaciones, talleres, etc.
- Buscarle acciones malintencionadamente con la finalidad de encontrarle algún déficit.
- Dificultar toma de decisiones por parte de los trabajadores en cuento a los temas de compromiso y tareas atribuidas.

- Incomunicar al trabajador, manipulando documentos que de una u otra forma pueden afectarlo.
- Burlarse del trabajo que está realizando el colaborador no haciendo valer sus ideas y sobre todo imitarlo en frente de todos los compañeros de trabajo.
- Irrumpir en la privacidad del colaborador cogiendo su teléfono de celular, correos electrónicos, revisando y eliminando documentos.

Las partes implicadas en el Acoso Laboral:

Diversos estudios han tratado de describir los perfiles de las personas que son llamadas psicópatas organizacionales, así como de aquellas que reciben esta clase de abusos, llamadas víctimas. Entre ambos existe una asimetría que es fácilmente diferenciable ya que por una parte, los acosadores realizan una serie de conductas de carácter agresivo, dominadoras y activas y, por otra, la víctima presenta conductas de tipo inhibitorio o pasivo. (Riquelme, 2006).

El Acosador

Las Personas se pueden volver acosadores cuando existen situaciones en las que, al no ser capaces de resolver ciertas dificultades que se producen durante la vida laboral, se usa el poder como elemento de defensa, y de esta forma lo imponen sobre las personas o grupo de ellas que provocan un miedo incontrolable. Para un acosador, que la víctima sea mucho más profesional que el significa que este va generar cierta competencia por ende genera el deseo de que sea retirarlo de la organización. Por otro lado, podríamos decir que los acosados se encuentran en cualquier ámbito de la vida y presentan un perfil que suele ser determinado: tiene rasgos de personalidad como el narcisismo , la impulsividad la imposibilidad . (Riquelme, 2006)

Según Iñaki Piñuel (2005, citado en Staint y Sánchez; 2006) menciona los siguientes rasgos característicos de lo que el domina los psicópatas organizacionales, es decir, de aquellos que organizan y practican el acoso en el lugar de trabajo:

- *Capacidad superficial de encanto:* Esto se da cuando los integrantes de la Organización identifican a los acosadores considerándolos como personas indescriptibles.
- *Estilo de vida parasitario:* Esto se da cuando la Víctima hace el rol de un psicópata organizacional.
- *Engrandecimiento de la propia imagen ante los demás:* Puede realizarse cuando el psicópata organizacional cree poder recobrarse realizando hostigamientos, humillaciones a la Víctima.

1.4 Formulación Del Problema:

¿Cuáles son las propiedades psicométricas del Cuestionario de Acoso Laboral en los colaboradores de una entidad Gubernamental en Chimbote?

1.5 Justificación Del Estudio:

La presente investigación tiene como propósito obtener las propiedades psicométricas del Cuestionario de Acoso Laboral para adquirir un instrumento válido y confiable.

Así mismo, el estudio va contribuir en la adaptación de acuerdo a la realidad que presenta el Distrito de Chimbote, ya que se contara con un instrumento adaptado en nuestro contexto para posibles estudios en el futuro quedando, así como antecedentes para la realización de futuras investigaciones.

De esta manera aportara un análisis de las propiedades psicométricas del Cuestionario de Acoso Laboral ya que no hayamos en nuestra Localidad con una prueba adaptada que evalúe la presente investigación.

1.6 Objetivos

Objetivo general

- Determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario de acoso laboral en los colaboradores de Chimbote.

Objetivos específicos:

- Determinar la Validez de constructo a través de la correlación ítem test del Cuestionario de Acoso Laboral en colaboradores de Chimbote.
- Determinar la Confiabilidad por el método de consistencia interna mediante el análisis de Alfa de Cronbach del Cuestionario de Acoso Laboral en colaboradores de Chimbote.
- Determinar el Análisis factorial Confirmatorio del Cuestionario de Acoso Laboral en colaboradores de Chimbote.

II. METODO

2.1 Tipo de investigación

El estudio Instrumental es considerado como perteneciente a esta categoría todo estudio encaminado al desarrollo de pruebas y aparatos incluyendo todo tanto el diseño (o adaptación) como el estudio de las Propiedades Psicométricas de los mismos según (Montero & León, 2004, p. 124).

2.2 Variables de Operacionalización

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICION OPERACIONAL | DIMENSIONES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|--------------------------|--|---|--|-----------------------|
| Acoso Laboral | Es la acción de un hostigador o varios hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. Según Iñaki (2001). | El Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales consta de 40 Ítems, los cuales son evaluados por medio de 6 respuestas que arrojan Puntajes directos que al ser transformados se presentan en categorías Alto, Medio y Bajo. | <ul style="list-style-type: none"> • Dimensión Restrictivo Profesional. • Dimensión Restrictivo Personal. • Dimensión Humillación Profesional. • Dimensión Humillación Personal. | Ordinal |

2.3. Población y Muestra

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) la población compone el conjunto de todos los casos que coinciden con determinadas especificaciones. La población estará conformada por 1500 colaboradores de la Municipalidad de Chimbote.

Muestra

La muestra con la que se trabajó en esta investigación posee un nivel de significancia de 95%, con un margen de error de 0.05 dando como resultado una muestra total de trabajadores.

$$n = \frac{N z^2 P (1 - P)}{(N - 1) e^2 + Z^2 P (1 - P)} ,$$

Nivel de Confiabilidad : **z** : 1.96

Proporción de P : **p** : 0.5

Tamaño poblacional : **N** : 272

Error de Muestreo : **e** : 0.05

Tamaño de la Muestra : **n** : 372

Remplazando Datos:

$$n = \frac{(11365)(1.96)(0.5)(1-0.5)}{(11365-1)+(1.96)(0.5)(1-0.5)}$$

Muestreo

El tipo de muestreo que se utilizó es el muestreo aleatorio simple, ya que cada uno de los miembros de una población, tienen iguales posibilidades de pertenecer a la muestra y además de ello se garantiza cierta representatividad de la muestra respecto a alguna característica,. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Criterios de Inclusión:

- Colaboradores que se encuentren laborando más de 3 meses en una entidad Gubernamental.
- Colaboradores que firmen el consentimiento informado.

Criterios de Exclusión:

- Aquellos participantes que no contesten a la totalidad de los ítems del test psicológico.
- Colaboradores que no deseen participar voluntariamente en la presente investigación.

2.4 Técnicas de instrumento de recolección de datos:

Para la recolección de datos de la presente investigación se emplearon las siguientes técnicas e instrumentos:

Técnica: La información se recolectó por medio de una evaluación psicométrica la cual se usara para medir o asignar un valor a las cualidades psicológicas y es una herramienta para tener un perfil más profundo y detallado de las características de una persona.

Evaluación Psicométrica

Según Camaño (2008) Las evaluaciones psicométricas son utilizadas como herramientas para tener un perfil más profundo y detallado de las características de una persona.

Las evaluaciones psicométricas se realizan de acuerdo a la demanda de las personas, las cuales pueden ser evaluaciones escolares, evaluaciones clínicas, orientación vocacional y selección de personal.

Instrumentos

Para la siguiente investigación se trabajó con el Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales.

Tiene como Objetivo conocer el Cuestionario de Acoso laboral que presentan los individuos en su organización, consta de 40 ítems en la escala Likert. La estimación de la fiabilidad proporcionada por el coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0.97, corroborando la alta fiabilidad del cuestionario. En general presenta una alta capacidad discriminatoria: el 53% de los ítems presentan correlaciones superiores a 0.60.

2.5 Métodos de análisis de datos

El estudio de los datos se realizó posteriormente a la aplicación del cuestionario, se codificó cada uno de los cuestionarios y se asignó un número a cada uno de ellos. Con los datos obtenidos se elaboró la base de datos en una hoja de cálculo de Excel; estos fueron procesados en el software IBM SPSS Statistics versión 24 para el análisis estadístico descriptivo como la obtención de los percentiles, el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, la correlación ítem-área; además para confirmar el modelo teórico del instrumento se utilizó el software IBM SPSS Amos versión 24 para el análisis multivariante, como la prueba de normalidad multivariante, el diagrama de caminos (path diagram) que forma parte del análisis factorial confirmatorio, además de obtener las cargas factoriales de cada ítem en la dimensión correspondiente, y por último se tuvieron en cuenta los siguientes índices: razón chi-cuadrado (CMIN/DF) con valor de aceptación menor que 3,0; el Root Mean Square Residual (RMR) con valor de aceptación menor o igual a 0,25 y el Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) con valor de aceptación menor o igual a 0.08; estos tres índices son suficientes para indicar si el modelo es el adecuado.

Para completar la investigación se utilizó el análisis factorial exploratorio, ya que los índices obtenidos en el análisis factorial confirmatorio rechazaron el modelo propuesto, en el análisis factorial exploratorio se utilizó el software IBM SPSS Statistics versión 24, utilizando el método de extracción de componentes principales y de rotación el varimax para la extracción de factores, además de obtener la matriz de componentes rotados.

2.6 Aspectos éticos

Se informó a los sujetos sobre la finalidad de la aplicación y sobre todo el uso que se le proporcionará a los datos y de qué modo los favorecerá, para ello la persona evaluada expresó su conformidad firmando el consentimiento informado.

Mediante el Código de Ética Profesional del Psicólogo se resalta las consideraciones que fueron respetadas y cumplidas en el proceso de investigación.

Confidencialidad: Los datos se discutieron solo con fines técnicos y con personas afines con el caso, como refiere el artículo 22.

Actividades de investigación: El investigador informó a los participantes de todas las características de la investigación. Como lo describe en el artículo 81. En definitiva, esta investigación aceptable comenzó con el establecimiento de un acuerdo entre el investigador y los participantes.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Correlación ítem-test de la escala de Cisneros

| Ítems | Correlación total de elementos corregida | Ítems | Correlación total de elementos corregida |
|-------|--|-------|---|
| A1 | 0.485 | A21 | 0.455 |
| A2 | 0.571 | A22 | 0.552 |
| A3 | 0.627 | A23 | 0.597 |
| A4 | 0.635 | A24 | 0.576 |
| A5 | 0.566 | A25 | 0.552 |
| A6 | 0.585 | A26 | 0.602 |
| A7 | 0.556 | A27 | 0.563 |
| A8 | 0.472 | A28 | 0.495 |
| A9 | 0.528 | A29 | 0.442 |
| A10 | 0.517 | A30 | 0.388 |
| A11 | 0.521 | A31 | 0.398 |
| A12 | 0.499 | A32 | 0.422 |
| A13 | 0.501 | A33 | 0.418 |
| A14 | 0.562 | A34 | 0.442 |
| A15 | 0.512 | A35 | 0.441 |
| A16 | 0.497 | A36 | 0.519 |
| A17 | 0.512 | A37 | 0.507 |
| A18 | 0.526 | A38 | 0.523 |
| A19 | 0.530 | A39 | 0.522 |
| A20 | 0.513 | A40 | 0.523 |

Fuente: Base de datos

En la correlación ítem-test de la escala de Cisneros, se observa que estas correlaciones son mayores a 0.3 (adecuadas) es decir ayudan a explicar adecuadamente la escala de Cisneros.

Tabla 2

Alfa de Cronbach de la escala de Cisneros y sus dimensiones.

| Dimensión/Variable | Alfa de Cronbach |
|---------------------------|------------------|
| Restictivo – Profesional | 0.814 |
| Restictivo – Personal | 0.830 |
| Humillación – Profesional | 0.829 |
| Hostilidad – Personal | 0.800 |
| Escala de Cisneros | 0.940 |

Fuente: Base de datos.

El coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach de la escala de Cisneros es 0.940, es decir el instrumento es confiable, además la confiabilidad en las dimensiones varía entre 0.800 y 0.830.

Tabla 3

Alfa de Cronbach de la escala de Cisneros

| Ítems | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido | Ítems | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-------|---|-------|---|
| A1 | 0.939 | A21 | 0.939 |
| A2 | 0.938 | A22 | 0.939 |
| A3 | 0.938 | A23 | 0.938 |
| A4 | 0.938 | A24 | 0.938 |
| A5 | 0.938 | A25 | 0.939 |
| A6 | 0.938 | A26 | 0.938 |
| A7 | 0.939 | A27 | 0.939 |
| A8 | 0.939 | A28 | 0.939 |
| A9 | 0.939 | A29 | 0.939 |
| A10 | 0.939 | A30 | 0.940 |
| A11 | 0.939 | A31 | 0.940 |
| A12 | 0.939 | A32 | 0.940 |
| A13 | 0.939 | A33 | 0.940 |
| A14 | 0.939 | A34 | 0.939 |
| A15 | 0.939 | A35 | 0.939 |
| A16 | 0.939 | A36 | 0.939 |
| A17 | 0.939 | A37 | 0.939 |
| A18 | 0.939 | A38 | 0.939 |
| A19 | 0.939 | A39 | 0.939 |
| A20 | 0.939 | A40 | 0.939 |

Fuente: Base de datos

En la tabla 3, se observan los resultados del Alfa de Cronbach si se eliminan los ítems correspondientes. Para los datos de la muestra ningún ítem debe eliminarse debido a que el Alfa de Cronbach se mantiene o disminuye.

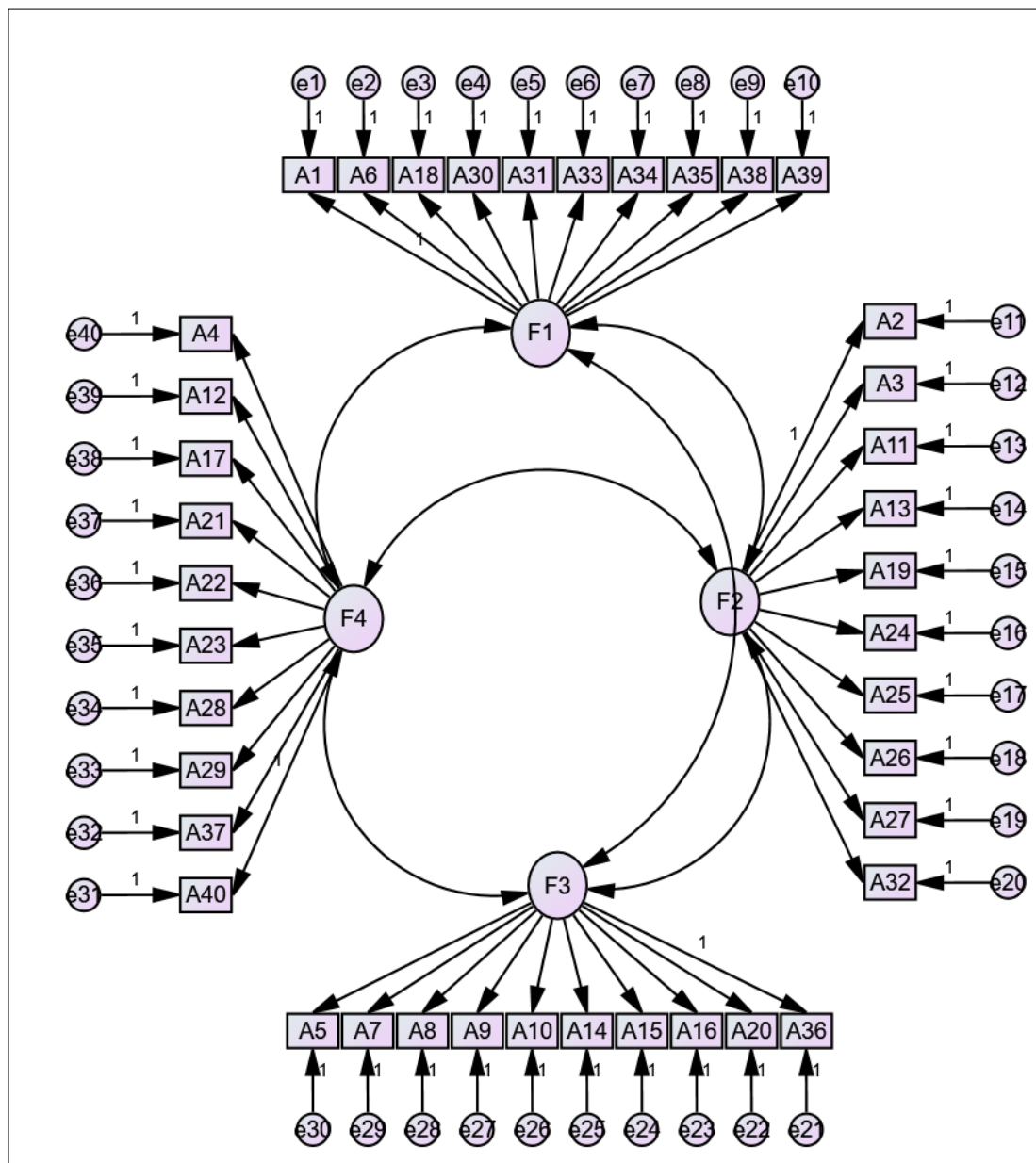


Figura 1. *Path diagram* de los resultados del análisis confirmatorio de la escala de Cisneros

Tabla 4

Cargas Factoriales de las variables observadas

| Ítems <--- Dimensión | Carga factorial | Ítems <--- Dimensión | Carga factorial |
|-------------------------|--------------------|-------------------------|--------------------|
| A1<---F1 | 0.219 | A36<---F3 | 0.206 |
| A6<---F1 | 0.298 | A20<---F3 | 0.238 |
| A18<---F1 | 0.212 | A16<---F3 | 0.191 |
| A30<---F1 | 0.456 | A15<---F3 | 0.256 |
| A31<---F1 | 0.585 | A14<---F3 | 0.37 |
| A33<---F1 | 0.821 | A10<---F3 | 0.781 |
| A34<---F1 | 0.876 | A9<---F3 | 0.901 |
| A35<---F1 | 0.842 | A8<---F3 | 0.885 |
| A38<---F1 | 0.49 | A7<---F3 | 0.822 |
| A39<---F1 | 0.487 | A5<---F3 | 0.56 |
| A2<---F2 | 0.581 | A40<---F4 | 0.26 |
| A3<---F2 | 0.594 | A37<---F4 | 0.185 |
| A11<---F2 | 0.381 | A29<---F4 | 0.237 |
| A13<---F2 | 0.394 | A28<---F4 | 0.377 |
| A19<---F2 | 0.405 | A23<---F4 | 0.914 |
| A24<---F2 | 0.86 | A22<---F4 | 0.918 |
| A25<---F2 | 0.863 | A21<---F4 | 0.814 |
| A26<---F2 | 0.837 | A17<---F4 | 0.385 |
| A27<---F2 | 0.691 | A12<---F4 | 0.297 |
| A32<---F2 | 0.133 | A4<---F4 | 0.523 |

Fuente: Base de datos

En la figura 1 se muestra el diagrama de camino para la escala de Cisneros, siendo F1 la dimensión restrictivo profesional, F2 es restrictivo personal, F3 es humillación profesional y F4 es humillación personal, cada dimensión con sus respectivos ítems, al realizar el análisis factorial confirmatorio, se encontró que las cargas factoriales, en su mayoría son mayores que 0.30 (adecuados) es decir explican correctamente la escala de Cisneros con los datos de la muestra, sin embargo los ítems 1, 6, 18, 32, 36, 20, 16, 15, 40, 37, 29, 12 presentan menor carga factorial, entre 0.133 y 0.298, es decir su aporte es mínimo.

Tabla 5

Índices de ajuste para el modelo de la escala de Cisneros.

| χ^2 | g.l. | P | CMIN/DF | RMR | RMSEA |
|----------|------|-------|---------|-------|-------|
| 9417.775 | 734 | 0.000 | 12.831 | 0.568 | 0.197 |

Para las pruebas de ajustes del modelo propuesto, fueron analizados los siguientes índices razón chi-cuadrado ($\chi^2/g.l.$) es 12,831 cuyo valor de aceptación menor que 3,0 no se cumple; el Root Mean Square Residual (RMR=0.568) con valor de aceptación menor o igual a 0,25 no se cumple y el Root Mean Square Error of Aproximation (RMSEA=0.197) con valor de aceptación menor o igual a 0.08 no se cumple; estos tres índices son suficientes para indicar que modelo de la escala de agresividad de la figura 1 no es el adecuado.

I.V DISCUSION

El presente estudio de diseño psicométrico tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales en una muestra de 306 trabajadores de la Municipalidad de Chimbote. De acuerdo a lo que plantea Piñuel y Zabala (2001, Salinas; 2008) en la cual manifiestan que el acoso laboral , es aquello que se produce en el lugar de trabajo, teniendo como objetivo opacar, intimidar, reducir , aplanar , amedrantar y consumir emocionalmente e intelectualmente a la víctima o trabajador , con el objetivo de eliminarla de la organización o satisfacer su necesidad de agredir y destruir que suele presentar el hostigador , aprovechando la situación que le brinda su posición organizativa. Como consecuencia de la frecuencia y la larga duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se vuelve en un enorme tormento psicológico, psicosomático y social”. Como se ha descrito en el marco teórico el acoso laboral se puntúa como la acción verbal o psicológica repetida o perseverante en el lugar de trabajo, donde se vulnera a una víctima, ofende, humilla o atemoriza mediante gestos, palabras, actitudes y/o comportamientos que transgreden contra la dignidad o integridad, colocando en peligro su labor y su contexto de trabajo.

De esta manera, se observa los siguientes resultados en los objetivos específicos, con respecto a la validez de constructo se dice que “está orientada a comprobar empíricamente que un test mida realmente el constructo o rasgo que pretendemos medir” (Abad, Garrido, Olea & Ponsoda, 2006, pg. 62). Consecuentemente, en esta investigación se obtuvo que cada ítem mide lo que las dimensiones; Restrictivo Profesional, Restrictivo Personal, Humillación Profesional, Humillación Personal, pretenden medir. Se obtuvo la validez de constructo mediante la correlación ítem-test, donde los ítems que pertenecen a la escala general sus valores superaron el mínimo requerido de 0.30, oscilando entre 0.41 y 0.60, estos ítems apuntan a medir el índice global del cuestionario asimismo se encontró evidencias de la consistencia interna del instrumento mediante el método correlación ítem test, y que mostraban correlaciones de moderadas a altas que van de 0.30 a 0.87

Para el siguiente objetivo específico, se estableció la confiabilidad por consistencia interna por medio del coeficiente Alpha de Cronbach del Cuestionario del Individual

sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales en los trabajadores de una entidad Gubernamental Chimbote evidenciando una fiabilidad para el total del instrumento de 0.940, de consideración Muy Elevada o Excelente, mientras que para sus dimensiones varía de 0.800 a 0.830 siendo su apreciación de Respetable a Elevada (De Vellis, 1991), lo cual destaca la propiedad de estabilidad de los puntajes que obtienen los sujetos en una serie de aplicaciones con Cuestionario de Acoso Laboral.

Asimismo, en el análisis factorial confirmatorio el cual se estimó mediante el método de máxima verosimilitud y bajo el supuesto de 4 dimensiones independientes, se encontró evidencia altamente significativa ($p < .01$) de la existencia de las correlaciones entre los ítems. Sin embargo, los índices de ajuste (CFI y GFI) obtuvieron un valor bajo ($< .70$), con un error cuadrático medio de aproximación poco aceptable ($RMSEA < .12$), lo cual evidencia que según este método es posible que no exista un ajuste aceptable entre el modelo estimado y el modelo teórico; sin embargo por cada dimensión se encontró cargas factoriales superiores a 0.26, lo cual confirma que están colaborando en la medición de cada escala.

Con respecto a la confiabilidad se halló mediante el método de alpha de cronbach. Al respecto, Magnusson (1978, citado en Quero, 2010) refiere que el nivel de confiabilidad refleja la exactitud con que un instrumento mide una variable. En relación a los resultados de esta investigación, se evidenció que todas las dimensiones, tienen un índice de confiabilidad por consistencia interna mayor a 0.94. En la Dimensión Restrictivo Profesional 0.81, Restrictivo Personal 0.83, Humillación Profesional 0.82, y por ultimo Hostilidad Personal 0.80 lo cual demuestra que existen magnitudes muy altas de confiabilidad.

Posteriormente, se determinaron normas percentilares generales para la mayoría de dimensiones, como se ha visto, se logró determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales.), que fue aplicado a trabajadores de la municipalidad del Santa, hallando ciertas diferencias con la prime

En cuanto a la presente investigación, no se conllevó otros métodos de validez, como la referida al contenido, sin embargo, se sugiere a futuras investigaciones interesadas en investigar la variable estudiada, realizar este tipo de validez si el contexto de su adaptación lo amerita por ende es un aspecto sugerido a tener en cuenta, puesto que se realizó otras evidencias de validez como el análisis factorial confirmatorio, favoreciendo estas recomendaciones a las Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Acoso Laboral en Colaboradores de una Entidad Gubernamental Chimbote en su contexto de adaptación.

Finalmente, el cumplimiento de los objetivos, general y específicos dan cuenta que el Cuestionario Acoso Laboral, posee las propiedades psicométricas de validez, Confiabilidad, para conlleva sólo evaluaciones grupales a los trabajadores de un Entidad Gubernamental Chimbote, por parte de los profesionales de la psicología organizacional.

V. CONCLUSIONES

- Se obtuvo la validez de constructo mediante la correlación ítem-test corregido, donde los ítems que pertenecen a la escala general sus valores superaron el mínimo requerido de 0.30, oscilando entre 0.19 y 0.63, indicando que estos ítems apuntan a medir el índice global del cuestionario.
- El coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach de la escala de Cisneros tienen un índice de confiabilidad mayor a 0.800 , es 0.940, es decir el instrumento es confiable, además la confiabilidad en las dimensiones varía entre 0.800 y 0.830. lo cual demuestra que existen magnitudes muy altas de confiabilidad.
- Se muestra el diagrama de camino para la escala de Cisneros, siendo F1 la dimensión restrictivo profesional, F2 es restrictivo personal, F3 es humillación profesional y F4 es humillación personal, cada dimensión con sus respectivos ítems, al realizar el análisis factorial confirmatorio, se encontró que las cargas factoriales, en su mayoría son mayores que 0.30 (adecuados) es decir explican correctamente la escala de Cisneros con los datos de la muestra, sin embargo los ítems 1, 6, 18, 32, 36, 20, 16, 15, 40, 37, 29, 12 presentan menor carga factorial, entre 0.133 y 0.298, es decir su aporte es mínimo.
- Para las pruebas de ajustes del modelo propuesto, fueron analizados los siguientes índices razón chi-cuadrado ($\chi^2/g.l$) es 12,831 cuyo valor de aceptación menor que 3,0 no se cumple; el Root Mean Square Residual (RMR=0.568) con valor de aceptación menor o igual a 0,25 no se cumple y el Root Mean Square Error of Aproximation (RMSEA=0.197) con valor de aceptación menor o igual a 0.08 no se cumple; estos tres índices son suficientes para indicar que modelo de la escala de agresividad de la figura 1 no es el adecuado.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda realizar aplicar el instrumento realizando futuras investigaciones con los ítems observados.

- Seleccionar una muestra con características similares, de esta manera se podrá corroborar la validez y confiabilidad, también a la misma población para confirmar los resultados obtenidos.

- Se recomienda a futuros investigadores realizar la validez de criterio para comparar con otros instrumentos psicológicos.

VII. REFERENCIAS:

- Alvarado, G. (2011). *Estabilidad emocional y su relación con el desempeño laboral*. (Tesis inédita), Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Acevedo, M. (2001). *Redes virtuales el S.O.S del Mobbing*
- Audelfer, T. (2002). *Mobbing, el acoso moral en el trabajo*. Barcelona, España. Editorial Océano.
- Brodsky, C. (1976). *The harassed worker*. Toronto: Lexington Books, DC Heath and Company.
- Castillo, Y. y Vásquez B. (2012). *Mobbing y Clima Laboral en trabajadores de la municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote*. (Tesis de Licenciatura en Psicología). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Perú.
- De La Torre, L. (2011). *Violencia laboral, una realidad incómoda*. Universidad Autónoma del Estado de México. México, DF.
- Franco, L. (2013). Intervención en acosos laborales. Recuperado el 12 de mayo de 2016 de http://www.ucm.es/data/cont/docs/183-2013-05-08-Ponencia_Lizzy12.pdf.
- Guerra, J. (2015). Evaluación de factores de riesgo psicosocial: Desarrollo de estrategias de detención y prevención del acoso laboral en las pymes. Recuperado el 13 de abril de 2016
- Hirigoyen, M. (2001). *El acoso moral en el Trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Editorial Paidós

Hirigoyen, M. (2004). *El acoso Moral en el trabajo*. Recuperado de <http://www.terapiabreveyeficaz.com.ar/Documentos/14acosotrabajo.pdf>

López, M. (2011). *Acoso Laboral en una empresa dedicada a la representación, importación y distribución de productos automotrices*. (Tesis inédita), Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Morales, M. (2010). *Tipificación del delito acoso laboral como una nueva tendencia hacia la calidad en el código penal del estado de San Luis Potosí*. (Tesis de Licenciatura en Administración), Universidad de México.

Mendoza, G. (2010). *Determinar si existe acoso laboral (mobbing) en empleados de una planta de producción de una empresa guatemalteca*. (Tesis inédita), Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

OMS (2002). *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Recuperado de http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/67411/1/a77102_spa.pdf.

Pando, M. (2006). *Enseñanza e investigación en psicología*. Editorial Paidós

Piñuel, I.y Zabala (2001). *Mobbing: Como Sobrevivir al Acoso Psicológico en el lugar de trabajo*. Barcelona, España: Sal Terrae.

Piñuel, I.y Zabala (2006). *Mobbing y Epidemiología Organizativa del siglo XXI*. Recuperado de <http://acosolaboral.net/mobbing-epidemia-organizativa-iñaki-piñuel-y-zabala/>.

Riquelme, A. (2006). *Mobbing, un tipo de Violencia en el lugar de trabajo*. Ciencias Sociales Online, 3 (2).Universidad de Viña del Mar. Chile.

Rodríguez, C. (2010). *Mobbing, Acoso Laboral*. Revista ISTMO. México, DF. Recuperado de <http://istmo.mx/2010/07/mobbing-acoso-laboral/>.

Saint, F. y Sánchez, S. (2006). *El mobbing: Su contenido y significado*. Ponencia presentada en el V Congreso Nacional AMET y Restructuración: Los restos del Nuevo Siglo. México.

Salinas, E. (2008). *Acoso Moral en el Trabajo*. Una perspectiva Sociológica. (Tesis de Doctorado de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales), Universidad de Alicante. España.

Vargas, E. (11 de Marzo del 2015). Casi un tercio de mujeres aún sufre acoso laboral. Perú 21, p.13.

ANEXO

ANEXO 01

Tabla 06

Percentiles en la escala de Cisneros

| Percentiles | Estadísticos | | |
|-------------|--------------|--------|--------|
| | NEAP | IGAP | IMAP |
| 1 | 3.5600 | .1350 | 1.3140 |
| 5 | 29.0000 | 1.6000 | 2.0350 |
| 10 | 31.0000 | 1.8000 | 2.3000 |
| 15 | 32.0000 | 2.1000 | 2.6000 |
| 20 | 33.0000 | 2.3000 | 2.8000 |
| 25 | 34.0000 | 2.5000 | 3.0000 |
| 30 | 35.0000 | 2.7000 | 3.1000 |
| 35 | 36.0000 | 2.9000 | 3.3000 |
| 40 | 38.0000 | 3.2000 | 3.4000 |
| 45 | 39.0000 | 3.3000 | 3.5000 |
| 50 | 40.0000 | 3.4000 | 3.5000 |
| 55 | 40.0000 | 3.5000 | 3.6000 |
| 60 | 40.0000 | 3.6000 | 3.6000 |
| 65 | 40.0000 | 3.7000 | 3.7000 |
| 70 | 40.0000 | 3.7000 | 3.7000 |
| 75 | 40.0000 | 3.8000 | 3.8000 |
| 80 | 40.0000 | 3.8000 | 3.8000 |
| 85 | 40.0000 | 3.9000 | 3.9000 |
| 90 | 40.0000 | 4.0000 | 4.0000 |
| 95 | 40.0000 | 4.1000 | 4.1000 |
| 99 | 40.0000 | 4.4000 | 4.4000 |

Fuente: SPSS

Leyenda:

NEAP: Número de estrategias de acoso.

IGAP: Índice global del acoso.

IMAP: Intensidad promedio del acoso.

Tabla 07*Descriptores Univarios.*

| Variable | Media (95%) | Intervalo de confianza | Diferencia | Oblicuidad | Kurtosis |
|-----------------|------------------------|---------------------------------------|-------------------|-------------------|-----------------|
| V 1 | 2.524 | (2.28 2.77) | 2.842 | -0.218 | -0.943 |
| V 2 | 2.567 | (2.33 2.80) | 2.526 | -0.274 | -0.976 |
| V 3 | 2.603 | (2.37 2.83) | 2.467 | -0.155 | -0.833 |
| V 4 | 2.743 | (2.52 2.96) | 2.269 | -0.073 | -0.685 |
| V 5 | 2.853 | (2.63 3.08) | 2.353 | -0.149 | -0.592 |
| V 6 | 2.935 | (2.71 3.16) | 2.419 | -0.199 | -0.531 |
| V 7 | 3.010 | (2.79 3.23) | 2.335 | -0.401 | -0.432 |
| V 8 | 3.192 | (2.97 3.41) | 2.286 | -0.471 | -0.152 |
| V 9 | 3.169 | (2.94 3.40) | 2.408 | -0.332 | -0.388 |
| V 10 | 3.270 | (3.05 3.50) | 2.367 | -0.218 | -0.349 |
| V 11 | 3.267 | (3.03 3.50) | 2.567 | -0.260 | -0.355 |
| V 12 | 3.218 | (2.99 3.45) | 2.438 | -0.381 | -0.195 |
| V 13 | 3.189 | (2.97 3.41) | 2.264 | -0.451 | -0.261 |
| V 14 | 3.231 | (3.01 3.46) | 2.347 | -0.475 | -0.371 |
| V 15 | 3.176 | (2.95 3.40) | 2.334 | -0.288 | -0.280 |
| V 16 | 3.212 | (2.98 3.44) | 2.493 | -0.257 | -0.573 |
| V 17 | 3.104 | (2.88 3.33) | 2.354 | -0.312 | -0.569 |
| V 18 | 2.980 | (2.75 3.21) | 2.482 | -0.344 | -0.544 |
| V 19 | 3.033 | (2.79 3.28) | 2.807 | -0.394 | -0.713 |
| V 20 | 2.964 | (2.70 3.23) | 3.357 | -0.279 | -0.943 |
| V 21 | 2.593 | (2.33 2.85) | 3.121 | -0.229 | -1.061 |
| V 22 | 2.642 | (2.40 2.88) | 2.660 | -0.229 | -0.898 |
| V 23 | 2.671 | (2.44 2.90) | 2.455 | -0.143 | -0.768 |

| | | | | | |
|------|-------|--------------|-------|--------|--------|
| V 24 | 2.720 | (2.50 2.94) | 2.325 | -0.079 | -0.662 |
| V 25 | 2.938 | (2.72 3.16) | 2.299 | -0.131 | -0.651 |
| V 26 | 3.020 | (2.80 3.24) | 2.169 | -0.414 | -0.399 |
| V 27 | 3.202 | (2.99 3.41) | 2.076 | -0.481 | -0.055 |
| V 28 | 3.322 | (3.11 3.53) | 2.036 | -0.513 | -0.001 |
| V 29 | 3.433 | (3.22 3.64) | 2.063 | -0.418 | 0.022 |
| V 30 | 3.492 | (3.27 3.71) | 2.309 | -0.286 | -0.127 |
| V 31 | 3.531 | (3.30 3.76) | 2.412 | -0.435 | -0.069 |
| V 32 | 3.534 | (3.31 3.76) | 2.444 | -0.436 | -0.024 |
| V 33 | 3.485 | (3.26 3.71) | 2.432 | -0.523 | -0.135 |
| V 34 | 3.384 | (3.16 3.61) | 2.432 | -0.397 | -0.220 |
| V 35 | 3.362 | (3.12 3.60) | 2.648 | -0.450 | -0.432 |
| V 36 | 3.332 | (3.10 3.56) | 2.482 | -0.524 | -0.388 |
| V 37 | 3.238 | (3.00 3.47) | 2.624 | -0.486 | -0.433 |
| V 38 | 3.208 | (2.98 3.44) | 2.458 | -0.297 | -0.430 |
| V 39 | 3.212 | (2.98 3.45) | 2.584 | -0.428 | -0.540 |
| V 40 | 3.068 | (2.80 3.33) | 3.269 | -0.315 | -0.877 |

Tabla 08

Descriptivos Multivariados Análisis de la asimetría multivariante.

| | Coeficiente | Estadística | DF | P |
|---|--------------------|--------------------|-----------|----------|
| Oblicuidad | 460.611 | 23567.905 | 11480 | 1.0000 |
| SKewness corregido para la muestra pequeña | 460.611 | 23809.523 | 11480 | 1.0000 |
| kurtosis | 2104.308 | 64.128 | | 0.0000** |

** Significativo a 0,05

No Es Distribucion Normal Multivariante

Tabla 09

Relación de confiabilidad no convergente

| | |
|-------------------------|-------------|
| Omega | 0.93 |
| Alfa de Cronbach | 0.94 |

Tabla 10

Estratificación de colaboradores del sector de la municipalidad según distribución de sexo.

| Universidad | Varones | Mujeres | Total |
|--------------------------|----------------|----------------|--------------|
| Institución 1 | 230 | 77 | 306 |
| | Total | | |

Distribución de sexo según muestra estratificada correspondiente a colaboradores del sector público

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este documento es darle una clara explicación de la naturaleza de esta investigación, así como de su rol en ella como participante.

La presente investigación es conducida por la señorita Katherine Narro Perez; cuya meta es conocer las propiedades psicométricas de la Escala de Acoso Laboral.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas, las pruebas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en ella. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el cuestionario le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber a la investigadora.

Agradecemos su participación.

Chimbote 2017

Firma del Participante

FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA CISNEROS

- Nombre : Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales.
- Autor : Iñaki Piñuel
- Año : 2001
- Administración : Individual o colectiva
- Duración : 15 a 20 min. Aproximadamente
- Aplicación : Trabajadores con dependencia Laboral

❖ Descripción:

La Escala CISNEROS es un cuestionario diseñado por el Profesor Piñuel para sondear de manera periódica el estado y los índices de violencia en el entorno laboral, la Escala CISNEROS objetiva 40 conductas de acoso psicológico solicitando que la persona que responda valore en una escala de 0 (Nunca) a 6 (Todos los días), el grado en que es afectado por cada una de las conductas de acoso. Como parte de sus trabajos en activo de todos los sectores de actividad en la Comunidad de Madrid en el entorno de Alcalá de Henares y Guadalajara en España.

❖ Consta de tres escalas:

- **Escala Cisneros:** Para evaluar el grado de acosopsicológicosufrido.
- **EscalaparavalorarelEstrés:** Postraumático construida a partir de los criterios diagnósticos del DSM-IV.
- **Escala de Abandono profesional:** Mide laintenciónlapersonadecambiardetrabajoy/odeprofesión.

❖ Dimensiones de Mobbing:

- **Restictivo – Profesional:** En el cual se describe como la restricción de su desempeño laboral como, restringir la comunicación entre compañeros o jefe, recibir amenazas por escrito o teléfono, impedir que se adopten medidas de seguridad en su labor que ejerce la víctima, sobrecarga de tareas, etc. Ítem: 1, 6, 18, 30, 31, 33, 34, 35, 38 y 39.
- **Restictivo – Personal:** Este indicador se refiere a conductas de maltratos en la esfera personal como puede ser las amenazas con llamadas a domicilio, insinuaciones, recibir amenazas verbales y mediante gestos, ocasionar gastos en el trabajo para perjudicar económicamente a la víctima, etc. Ítems: 2, 3, 11, 13, 19, 24, 25, 26, 27 y 32.
- **Humillación – Profesional:** En cuanto a este indicador se ve reflejado en burlas acerca de la labor que ejerce, críticas en cuanto su desempeño laboral, ridiculizar delante de sus superiores, ignorarlo en su grupo de trabajo, asignar tareas absurdas, sin sentido o que estén por debajo de su capacidad profesional, etc. Ítems: 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 20 y 36.
- **Humillación – Personal:** Este indicador de mobbing se da mediante burlas o humillaciones por sus aspectos personales como recibir críticas acerca aspectos de su vida personales, poner en ridículo a la persona por algún rumor inventado acerca de su persona, bromas crueles, recibir empujones para intimidarla, etc. Ítems: 4, 12, 17, 21, 22, 23, 28, 37 y 40.

❖ **Corrección:**

La corrección de la escala Cisneros, en forma similar a la propuesta para el cuestionario LIPT-60 (González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2003), se puede realizar atendiendo a tres índices. El primero, el número total de estrategias de acoso (NEAP), es un simple recuento de las respuestas diferentes de cero, que nos informan del número total de estrategias de acoso sufridas. El segundo, el índice global de acoso psicológico (IGAP), igual a la suma de la puntuación en los ítems

dividida del número de ítems, es un índice global del grado de acoso sufrido. Este índice ofrece la misma información que obtendríamos de utilizar la puntuación total en el test (en una escala de 0 a 258 puntos), con la ventaja de que dicha información se expresa ahora en la misma escala en la que se responden los ítems (de 0 a 6). El tercero, el índice medio de la intensidad de las estrategias de acoso (IMAP), es igual a la suma de la puntuación en los ítems dividida entre el valor del índice NEAP. Este índice nos indica la intensidad promedio de las estrategias de acoso sufridas. El sentido de los dos últimos índices que da más claro cuando se consideran conjuntamente. El valor en IMAP es siempre mayor o igual que IGAP, ya que el primero divide el sumatorio de la puntuación en los ítems por el número de respuestas positivas, en tanto el segundo divide siempre por el nº total de ítems (43). De esta forma, diferencias muy grandes entre IMAP e IGAP indican que el sujeto sufre pocas conductas de acoso pero que las que experimenta son muy intensas.

❖ **Muestra**

El universo sobre el que se realizó el estudio es la población trabajadora en activo de la zona del corredor de Henares. La muestra está constituida por 1.303 trabajadores en activo mayores de 18 años pertenecientes a empresas y organismos públicos de diferentes categorías y formación. Dicha muestra está formada por transeúntes seleccionados incidentalmente en diversas poblaciones del entorno de Alcalá de Henares a los que se les entregó la encuesta y la devolvieron correctamente complementada. Las características demográficas y laborales de las personas encuestadas se presentan en la Tabla 1.

| <p><i>Tabla 1</i> Descripción de las características de la muestra</p> | | | | |
|--|---------|---------|-------|------|
| | Varones | Mujeres | Total | % |
| Grupos de edad | | | | |
| 1 Menor de 23 años | 161 | 150 | 311 | 25,4 |
| 2 Entre 24 y 30 años | 216 | 213 | 429 | 32,9 |
| 3 Entre 31 y 40 años | 115 | 140 | 255 | 19,6 |
| 4 Entre 41 y 50 años | 105 | 97 | 202 | 15,5 |
| 5 Más de 51 años | 71 | 16 | 87 | 6,7 |
| Casos perdidos | | | 19 | 1,4 |
| Sectores de actividad | | | | |
| 1 Sanitario | 13 | 56 | 69 | 5,3 |
| 2 Industria | 194 | 90 | 284 | 21,8 |
| 3 Hostelería-Turismo | 37 | 58 | 95 | 7,3 |
| 4 Transportes-Comunicaciones | 44 | 16 | 60 | 4,6 |
| 5 Administración pública | 63 | 83 | 146 | 11,2 |
| 6 Educación | 17 | 46 | 63 | 4,8 |
| 7 Medios de comunicación | 20 | 15 | 35 | 2,7 |
| 8 Nuevas Tecnologías | 66 | 43 | 109 | 8,4 |
| 9 Otros | 214 | 204 | 418 | 32 |
| Casos perdidos | | | 24 | 1,8 |

❖ **Validez:**

Se llevaron a cabo análisis correlacionales entre las puntuaciones obtenidas en la escala Cisneros y escalas que miden Autoestima, Burnout, Depresión, Abandono profesional y Estrés postraumático, para comprobar si las relaciones hipotetizadas entre dichas variables se cumplen.

❖ **Fiabilidad:**

El cuestionario se dividió aleatoriamente en dos mitades compuestas de 20 ítems, con una media de 20 y amplitud inter-cuartil de 10 y 13, respectivamente. El valor de la correlación de Spearman entre las puntuaciones obtenidas en las dos mitades fue de 0.92, que, debidamente ajustada mediante la corrección de Spearman-Brown, ofrece una estimación de la fiabilidad de la Escala de 0.96. La estimación de la fiabilidad proporcionada por el coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0.97, corroborando la alta fiabilidad del cuestionario. En general presenta una alta capacidad discriminativa: el 53% de los ítems presentan correlaciones superiores a 0.60.

Para la presente investigación se hallaron las propiedades psicométricas del Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales.

❖ **Confiabilidad:**

En la tabla 3, se presenta las estimaciones de la confiabilidad como consistencia interna mediante los índices del Alpha de Cronbach del Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales (CISNEROS). Los coeficientes Alpha de Cronbach a nivel de escala general obtuvo un valor de 0.742 y a su vez se encontró que los coeficientes Alpha de Cronbach son elevados en los indicadores de Restrictivo-Profesional, Restrictivo-Personal, Humillación-Profesional y Humillación-Personal porque superan los valores del punto de corte de 0.70 generalmente aceptado como adecuado para los instrumentos psicológicos.

❖ **Dimensionalidad**

Para evaluar la dimensionalidad de los datos se decidió emplear el escalamiento multidimensional frente al Análisis factorial, por dos motivos. Primero, que, si bien es común tratar los datos obtenidos en escalas de tipo Likert como variables de intervalo, en sentido estricto, el nivel de medida de los datos es ordinal, y el escalamiento multidimensional permite trabajar de forma sencilla con este tipo de datos. Segundo, que, en general, el escalamiento multidimensional proporciona soluciones de menor dimensionalidad que el análisis factorial (Real Deus, 2001).

ANEXO 04

LA ESCALA CISNERO COMO HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DEL MOBBING

Edad: _____ Sexo: F () M () Institución : _____

Tiempo de servicio : _____ Cargo : _____

Situación Laboral: Contratado () Nombrado () Área : _____

Introducción: Buen día, su participación es muy apreciada y valiosa. Por favor evalúe lo más honestamente que le sea posible cada frase. Sus respuestas son absolutamente confidenciales y solo serán empleadas con fines de investigación.

Instrucción: Lea atentamente e indique cuales de las frases (ver lista 1 a 40) se han ejercido contra usted. Señale, en su caso quienes son el/los autor(es); colocará:

1 = Jefes o supervisores

2 = Compañeros de trabajo

3 = Subordinados

Luego señale, en su caso, el grado de frecuencia con que se producen aquellas molestias, marcará:

0 = Nunca

4 = Una vez a la semana

1 = Pocas veces al año o menos

5 = Varias veces a la semana

2 = Una vez al mes o menos

6 = Todos los días

3 = Algunas veces al mes

| Comportamientos | Autor | Frecuencia del comportamiento | | | | | | | |
|--|--------|-------------------------------|---|---|---|---|---|---|--|
| 1. Me restringe mis posibilidades de comunicarme hablar o reunirme con mi superior. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 2. Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o Me hacen “invisible”. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 3. Me interrumpen continuamente expresarme. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 4. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi Ética. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 5. Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 6. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 7. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 8. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad Profesional o mis competencias. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 9. Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 10. Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 11. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 12. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 13. Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 14. No valoran mi trabajo, no importa lo que haga. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 15. Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |

| | | | | | | | | |
|--|--------|---|---|---|---|---|---|---|
| 16. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome mi trabajo. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 17. Me humillan, desprecian en público ante otros colegas o ante terceros. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 18. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (recisión de contrato, expedientes, despidos, traslados, etc. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 19. Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejen físicamente de ellos. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 20. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 21. Intentan fastidiarme continuamente para “hacerme explotar”. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 22. Se burlan de mí, intentando ridiculizar mi forma de hablar, de caminar, etc. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 23. Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 24. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 25. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 26. Me gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 27. Me sacuden, empujan físicamente para intimidarme. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 28. Se hace bromas inapropiadas y crueles acerca de mí. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 29. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 30. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 31. Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 32. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o ante éticas para perjudicar mi imagen y reputación. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 33. Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 34. Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 35. Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 36. Continuamente no valoran mi esfuerzo profesional. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 37. Intentan persistentemente desmoralizarme. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 38. Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 39. Controlar aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar “que me despidan”. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 40. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas. | [] | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |